

contratto di apprendistato *ex art.* 16, l. n. 196/1997, la formazione di 120 ore annue è stata (ed è) svolta all'esterno, proprio presso gli enti accreditati dalla Regione, con esiti certo non imputabili ai datori di lavoro, bensì da questi – al più – subiti.

Per lo spirito e la *ratio* della normativa dettata in materia di apprendistato professionalizzante, quindi, sarebbe stato auspicabile un approccio diverso da parte del legislatore regionale, con l'introduzione di un sistema orientato "al e dal mercato" e volto alla valorizzazione, responsabilizzazione e coinvolgimento di quel mondo produttivo che oggi è chiamato a concorrere aspramente. In tal caso, nessuno avrebbe potuto lamentare l'eventuale approntamento di rigorosi controlli sull'effettuazione della formazione.

Tanto, tuttavia, avrebbe consentito di ricercare un equilibrio effettivo tra esigenze e opportunità formative, rispettivamente delle aziende e per i lavoratori, quali facce della stessa medaglia. Per le prime, infatti, la formazione costituisce un investimento strategico in sapere, finalizzato ad acquisire alle strutture produttive un patrimonio in risorse umane non omologabile a basso costo dalla concorrenza.

Per i secondi l'acquisizione di un bagaglio professionale consente la crescita nell'ambito del contratto di lavoro e del conseguente equilibrio sinallagmatico ma, nel contempo, è lo strumento idoneo a incrementare la propria adattabilità per ridurre i rischi occupazionali scaturenti dagli esiti delle singole iniziative imprenditoriali.

Così non è stato, e la Regione Puglia, quale area produttiva che concorre con entità omologhe per attrarre investimenti e per sviluppare le iniziative economiche già esistenti, potrebbe aver perso un'occasione.

Ma poiché qualsiasi normativa cammina sulle gambe degli uomini, pur avendo compreso perché, parafrasando un fortunato titolo, la Puglia non è la California, è auspicabile che l'utile applicazione della legge regionale, pur con i limiti evidenziati, possa derivare da una trasparente e rigorosa applicazione dell'art. 13 della legge stessa, laddove si consentisse effettivamente a imprese, consorzi e associazioni datoriali, di ottenere l'accredito quali enti di formazione esterna – ricorrendone i presupposti – con procedure chiare e oggettive per tempi e modalità di perfezionamento, sì da stimolare l'adeguamento della capacità formativa complessiva alla sfida della competizione, questa già in atto.

È auspicabile che l'attenzione e la reattività del mondo imprenditoriale siano, sul punto, all'altezza dell'importanza della problematica.

Enrico Claudio Schiavone

Avvocato del Foro di Taranto – Studio Schiavone & Associati

1. Apprendistato (segue)

L'apprendistato professionalizzante in banca

Sommario: **1.18.** Il settore del credito ed il contesto normativo generale. – **1.19.** Occupazione e apprendistato in banca. – **1.20.** La disciplina dell'apprendistato professionalizzante. – **1.21.** I profili formativi. – **1.22.** Il ruolo dei Sindacati in azienda. – **1.23.** L'avvio della sperimentazione presso le Regioni: la Lombardia.

1.18. Il 23 giugno 2005 l'Associazione Bancaria Italiana ha completato la disciplina dell'apprendistato professionalizzante per il settore bancario stipulando con i Sindacati un'intesa nazionale sui profili formativi (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 24) che integra la normativa dettata con il contratto nazionale rinnovato il 12 febbraio 2005 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 6, su cui cfr. anche le osservazioni di G. DURANTE, *La contrattazione nazionale del settore del credito. Le novità più significative*, in *q. Rivista*, 2005, 849).

L'accordo ha utilizzato immediatamente l'opportunità offerta dalla l. n. 80 che, come noto, ha aggiunto all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 il comma 5-*bis* secondo il quale, fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria (sulle integrazioni apportate al d.lgs. n. 276/2003 dalla legge citata cfr. P. RAUSEI, *Poche ma incisive novità per la Riforma Biagi dal "pacchetto competitività"*, in *q. Rivista*, 2005, 874).

In forza di tale disposizione, che lascia alla contrattazione la possibilità di normare più liberamente la materia, il predetto accordo ha regolato i profili formativi del settore creditizio e finanziario, ha elencato i requisiti essenziali che deve avere la figura del tutore, ha fissato gli elementi che, ad avviso delle Parti, caratterizzano la capacità formativa interna dell'impresa. Elementi questi che durante il 2004 avevano già formato oggetto di confronto in sede interconfederale fra le Associazioni imprenditoriali, Cgil, Cisl e Uil, senza che peraltro fosse stato possibile, in quella sede, raggiungere un'intesa soddisfacente per tutte le Parti, anche per la difficoltà di "riconoscere" in maniera condivisa, sul piano interpretativo, i confini della potestà legislativa delle Regioni.

La circ. Min. lav. n. 30/2005 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 27), ha chiarito che, in forza della surrichiamata disciplina di legge, le Parti contrattuali possono accordarsi "in qualsiasi momento senza dunque dover attendere la fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro". Nella circolare ministeriale viene inoltre chiarito che, ai fini dell'operatività dell'istituto, "in considerazione del dato caratterizzante dell'elemento formativo, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà in ogni caso essere considerato immediatamente operativo unicamente con riferimento a quei contratti collettivi nazionali di lavoro [...] che abbiano determinato gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione".

1.19. Naturalmente quella del settore bancario è una disciplina di carattere transitorio e sperimentale che dovrà comunque essere raccordata opportunamente con le regole regionali *ex* art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276, che tuttavia, a questo punto, si auspica riconoscano la bontà del lavoro fatto in sede contrattuale.

L'iniziativa delle Parti nazionali si è resa necessaria per evitare di dover ritardare ancora l'applicazione nel comparto del credito di uno strumento così importante per l'occupazione, visto che in molte Regioni mancano ancora le regolamentazioni assegnate alla loro competenza ed anche presso quelle che hanno adottato normative e convenzioni il quadro non appare ancora sufficientemente chiaro ed esaustivo.

Va detto che per il settore del credito la situazione è risultata forse più complessa per il fatto che, per la prima volta, l'apprendistato è stato disciplinato e reso utilizzabile, rimuovendo opportunamente una situazione di disparità sostanziale rispetto agli altri settori, divenuta ormai insostenibile.

Infatti, nell'assetto normativo antecedente alla riforma Biagi, i contratti di formazione e lavoro rappresentavano il principale contratto di ingresso in banca: nel 2000, oltre il 33% delle assunzioni avveniva utilizzando tale tipologia contrattuale. Percentuale questa drasticamente scesa nei tre anni successivi per effetto della nota riforma: rispettivamente al 25,3% nel 2001, al 15,5% nel 2002, al 13,5% nel 2003, fino al 4,1% dello scorso anno.

I contratti di inserimento, che pure sono stati utilizzati in misura interessante dalle imprese bancarie, hanno colmato solo in parte il vuoto lasciato dai cfl: nel 2004, primo anno di utilizzo dell'istituto, le assunzioni si sono attestate al 4,5%, in applicazione dell'accordo interconfederale stipulato l'11 febbraio dello stesso anno (in  *Boll. Adapt*, 2004, n. 4), alla cui realizzazione ABI ha dato il suo contributo, prendendo parte attiva a tutte le fasi negoziali.

Il *trend* delle assunzioni nelle aziende di credito è rimasto significativo in questi ultimi anni nonostante le profonde ristrutturazioni che hanno interessato il settore e la necessità complessiva di ridurre gli organici.

Dal 1999 al 2004 le assunzioni hanno sempre superato il 5% rispetto all'organico complessivo, con una punta del 6,5% nel 2000; se si considera che complessivamente i lavoratori del comparto sono circa 340.000, stiamo parlando di oltre 15.000 ingressi ogni anno sull'intero territorio nazionale, almeno un terzo dei quali, come detto, erano coperti in passato dai cfl.

Se si considera che il *trend* occupazionale dal 1999 al 2004 ha visto una riduzione annua complessiva degli organici delle imprese bancarie oscillante fra lo 0,98% (2000) e lo 0,50% (2004), può dirsi che, nonostante le difficoltà cui si è fatto cenno, l'occupazione abbia sostanzialmente "tenuto"; se si tiene presente poi che, ad oggi, sono circa 13.000 i lavoratori che percepiscono l'assegno straordinario erogato dal Fondo di solidarietà ed almeno altri 10.000 lavoratori, vicini al pensionamento, usciranno nei prossimi anni, è agevole osservare come si stia realizzando in questi anni nelle banche un rilevante ricambio generazionale.

È dunque prevedibile in questo scenario che l'apprendistato assumerà una funzione importante nel mercato del lavoro del settore creditizio, andando presumibilmente a coprire presto almeno il vuoto lasciato dai cfl, con buone probabilità di costituire in futuro il principale strumento di ingresso al lavoro in banca, anche per effetto del favorevole regime contributivo che rappresenta per le imprese, gravate da un costo del lavoro complessivamente elevato, una vitale boccata d'aria.

È inoltre prevedibile che al termine del periodo di apprendistato sarà elevato il numero dei lavoratori confermati in servizio, considerato che per le imprese si tratta di un importante investimento in capitale umano del quale, una volta formato e preparato, le aziende non vorranno presumibilmente privarsi: un investimento dunque e non una forma di lavoro precario, come del resto ha già testimoniato l'esperienza dei contratti di formazione e lavoro che le banche hanno sempre utilizzato con estrema serietà, impartendo la formazione richiesta dalla legge e mantenendo in servizio, secondo dati avvalorati dalle indagini statistiche condotte dall'ABI stessa, oltre il 90% degli interessati.

1.20. Può essere utile ora delineare le caratteristiche essenziali che l'apprendistato professionalizzante avrà presso le imprese bancarie e finanziarie.

Anzitutto il contratto avrà la durata di quattro anni: una misura che, in considerazione del tipo di qualificazione richiesta, si colloca "salomonicamente" a metà fra il minimo di due ed il massimo di sei anni stabiliti dal d.lgs. n. 276.

Il contratto sarà finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili rientranti nella 3^a area professionale (sostanzialmente l'area impiegatizia); in linea con quanto stabilito dal legislatore, l'assunzione avverrà inquadrando il lavoratore due livelli retributivi al di sotto di quello che risulterebbe dalle norme contrattuali nazionali e aziendali di riferimento; tale "sottoinquadramento" verrà mantenuto dall'interessato per tutto il primo biennio; a decorrere dall'inizio del secondo biennio il lavoratore acquisirà l'inquadramento nel livello immediatamente superiore a quello di partenza e lo conserverà fino al termine del periodo di apprendistato; da quel momento il lavoratore acquisirà la qualifica corrispondente al proprio piano formativo individuale e la manterrà se sarà confermato in servizio. Disposizioni particolari riguardano i lavoratori della 2^a area professionale.

Il contratto collettivo del credito, oltre a disciplinare talune specificità riguardanti il trattamento per malattia e infortunio, il riconoscimento dell'anzianità e la computabilità nell'organico aziendale, regola con molta attenzione i criteri concernenti la formazione degli apprendisti.

Anzitutto si ribadisce che l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna, di 120 ore annue per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

Merita di essere sottolineato che la formazione potrà essere erogata, secondo la volontà delle Parti contrattuali, in tutto o in parte all'interno dell'impresa interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento (es. un centro di formazione). Le ore di formazione potranno essere somministrate sia con modalità tradizionali, che tramite *e-learning* e *on the job*.

In base alla disciplina vigente, l'accordo del 23 giugno 2005 ha puntualizzato che le imprese – anche in relazione alle previsioni del dm 20 maggio 1999 e fermo restando il raccordo con le normative regionali – dovranno articolare le attività formative in contenuti a carattere trasversale ed a carattere professionalizzante.

La formazione formale trasversale – alla quale sarà dedicato indicativamente il 35% della formazione formale complessiva – avrà contenuti omogenei per tutti gli apprendisti, distinti fra: competenze relazionali; competenze in materia di organizzazione ed economia; competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro; competenze, infine, in materia di sicurezza sul lavoro.

1.21. Tuttavia la parte dell'accordo più significativa e originale è quella che prevede e definisce i nove profili formativi per l'apprendistato professionalizzante nel credito, declinando per ciascuno di essi le competenze tecnico-professionali generali e quelle specifiche, che si aggiungono ovviamente a quelle trasversali già delineate.

La disciplina è coerente con le disposizioni generali del contratto nazionale e con i risultati dell'“Indagine sui fabbisogni professionali e formativi” realizzata nel 2003 da Enbicredito, l'Ente bilaterale nazionale costituito congiuntamente ai Sindacati con l'obiettivo di promuovere e sostenere iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e riqualificazione professionale del personale del settore del credito.

Distinti in tre famiglie professionali, i profili sono i seguenti:

Area commerciale

- 1 – Addetto operativo
- 2 – Addetto all'attività commerciale
- 3 – Operatore di banca telefonica
- 4 – Assistente operativo clientela imprese
- 5 – Assistente operativo *private*

Area di staff

- 6 – Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
- 7 – Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di *business*

Area di supporto esecutivo

- 8 – Addetto ad attività amministrative e/o contabili
- 9 – Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione

Appare importante sottolineare come le Parti abbiano voluto puntualizzare che, al fine di consentire all'apprendista l'acquisizione di conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, tenuto conto delle previsioni del Ccnl in tema di fungibilità, l'impresa può disporre il passaggio del lavoratore da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi e la computabilità della formazione già effettuata. La previsione eleva in misura significativa le possibilità di utilizzo flessibile dell'istituto, consentendo, ad esempio, che un dipendente assunto per formarsi nel profilo professionale di “operatore di banca telefonica” possa poi migrare, senza soluzione di continuità, verso il profilo di “addetto all'attività commerciale”.

L'operazione di sintesi compiuta dalle Parti non è risultata agevole perché si è trattato di ricondurre ad unità dizioni, ruoli, funzioni e attività che inevitabilmente risultavano

diversi da azienda ad azienda a causa di differenti strutture organizzative, culture imprenditoriali e strategie commerciali: tuttavia, con l'ausilio dei maggiori esperti di un gruppo ampiamente rappresentativo di imprese del settore, è stato possibile delineare tali profili in modo omogeneo e nondimeno sufficientemente preciso e dettagliato, così da rappresentare i "mestieri" comuni al sistema di ingresso in un'impresa del credito.

Del resto, appariva di fondamentale importanza per ABI riuscire a porre le basi per un avvio armonico in tutte le Regioni dell'apprendistato professionalizzante, tenendo conto del fatto che le imprese bancarie sono generalmente articolate in succursali su tutto il territorio nazionale e sarebbe difficile e probabilmente disastrosa un'applicazione differenziata sul piano locale. È facile immaginare quale fonte di inutili complessità sarebbe dover tener conto di regole diverse in Lombardia, piuttosto che nel Veneto, a fronte di "mestieri" e caratteristiche organizzative assolutamente omogenee nell'ambito della stessa impresa. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno condiviso queste preoccupazioni e ciò potrà evitare auspicabilmente false partenze e agevolare un largo utilizzo dell'istituto che viceversa sarebbe probabilmente compromesso da eccessive differenziazioni territoriali.

1.22. L'accordo del 23 giugno 2005 è completato da alcune previsioni che evidenziano il ruolo dei Sindacati presso le singole imprese.

In particolare, le Parti hanno convenuto che:

- le imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali qualora intendano procedere ad assunzioni di personale con contratto di apprendistato professionalizzante. Si tratta di un'informativa preventiva che non dovrà essere reiterata nel tempo in quanto collegata alla "fase di prima applicazione" e consisterà in indicazioni circa le previsioni di utilizzo di tale tipologia contrattuale, la dislocazione territoriale degli apprendisti, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché la sussistenza degli elementi caratterizzanti la capacità formativa interna dell'impresa stessa;
- gli apprendisti potranno partecipare durante l'orario di lavoro a riunioni promosse dai Sindacati per l'illustrazione di materie di interesse sindacale secondo le modalità già previste dal contratto nazionale per il restante personale in tema di "addestramento" (art. 53, commi 4 e 5, del Ccnl 11 luglio 1999, non modificato dall'accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005);
- la disciplina concordata nel verbale di accordo del 23 giugno 2005 ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti.

1.23. La Lombardia è stata la prima Regione che ha dato attuazione agli accordi firmati a livello nazionale dall'ABI e dai Sindacati per l'utilizzo da parte delle banche dell'apprendistato professionalizzante.

Con il decreto firmato il 28 luglio 2005 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 29), il Direttore Generale della D.G. Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Lombardia ha preso atto dell'avvio, nel settore del credito, di percorsi di apprendistato professionalizzante a livello nazionale.

In particolare, il decreto valuta di particolare interesse per la Regione il monitoraggio dei risultati della sperimentazione di percorsi di apprendistato professionalizzante avviati sulla base dell'accordo tra ABI e Sindacati anche ai fini della predisposizione della nuova legislazione regionale in materia di apprendistato.

Decreta, altresì, di avvalersi dell'Agenzia regionale per il lavoro per l'attività di monitoraggio, analisi ed elaborazione dei risultati della sperimentazione riferibili al territorio lombardo, anche attraverso la predisposizione di periodica documentazione, e di richiedere all'Agenzia regionale per il lavoro, in accordo con l'Ente bilaterale di settore (Enbcredito), di predisporre (entro i successivi 18 mesi) un rapporto di monitoraggio finale della sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore creditizio e finanziario sul territorio lombardo, che consenta la messa a punto dei profili procedurali

finalizzati alla definizione di modalità di verifica, riconoscimento e certificazione del percorso formativo seguito dai singoli apprendisti nel settore.

ABI auspica che l'esempio della Lombardia, che si segnala per tempestività ed efficacia nel quadro della riforma Biagi, sia seguito nelle altre Regioni con le quali sono già stati attivati gli opportuni contatti per assicurare il pieno funzionamento del sistema, con reciproco beneficio delle imprese e dei giovani in cerca di prima occupazione.

Giorgio Mieli

Responsabile Area sindacale e lavoro – ABI

1. Apprendistato (*segue*)

Lo stato di attuazione della disciplina dell'apprendistato a livello regionale e i percorsi di sperimentazione

Sommario: **1.24.** Apprendistato. Le prime leggi regionali di Marche, Toscana, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia e Puglia ed i regolamenti di attuazione. – **1.25.** I percorsi di sperimentazione: a) l'apprendistato professionalizzante. – **1.26.** *Segue:* b) l'apprendistato per l'alta formazione.

1.24. Pensato per incentivare la dotazione di capitale umano delle aziende il nuovo contratto di apprendistato è entrato a regime a macchia di leopardo nelle diverse regioni. Il quadro regolamentare disomogeneo (per una rassegna si veda  *Boll. Adapt*, 2005, n. 50) si spiega in ragione della competenza concorrente tra Stato e Regioni in materia.

La Regione Marche ha per prima emanato una disciplina organica dell'apprendistato. La l.r. 25 gennaio 2005, n. 2, *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro* (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 2), ha previsto all'art. 17 che i profili formativi delle tre tipologie di apprendistato vengano predisposti dalla Giunta regionale, in accordo con i diversi attori istituzionali e sociali richiamati rispettivamente dagli artt. 48, 49, 50, d.lgs. n. 276/2003. Con le medesime modalità, si specifica, verranno definiti i criteri di riconoscimento e di certificazione delle competenze (per l'apprendistato professionalizzante) e la durata del contratto (per l'alto apprendistato). Inoltre, in controtendenza rispetto a quanto disposto dal legislatore statale, la legge regionale prevede che "la formazione teorica da espletarsi nel corso dell'apprendistato deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione e comunque, in prevalenza, *esternamente all'azienda*". Sulla regola appena citata si fonda, peraltro, la contestazione di illegittimità costituzionale formulata dal Governo con ricorso del 15 aprile 2005, n. 46 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 18).

In ottemperanza alla legge regionale, la Giunta ha adottato una delibera (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 34) che recepisce un'intesa con le parti sociali sull'apprendistato professionalizzante, determinando la regolamentazione della formazione (formazione formale, capacità formativa interna, piano formativo individuale, *tutor* aziendale, certificazione), nonché le procedure per l'approvazione dei profili formativi. Alla Regione spetta esaminare i profili formativi proposti congiuntamente dalle parti sociali e riceverli tramite delibera di Giunta, anche apponendo modifiche o integrazioni ove ritenuto opportuno. Fino ad oggi sono stati approvati i profili formativi dei settori terziario distribuzione e servizi e distribuzione cooperativa, turismo, edile, metalmeccanico, tessile, creditizio, rendendo così possibile in questi settori l'assunzione in apprendistato.

La Regione Toscana ha, invece, emanato la l.r. 1° febbraio 2005, n. 20 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 9), che modifica la l.r. n. 32/2002, *Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professio-*